

Dansk konsulenthus vil hjælpe med industriens mangel på akademikere

AF STEFAN SINGH KILAY Offentliggjort 25.11.16 kl. 06:33

Det danske konsulenthus AlfaNordic har søsat et nyt initiativ, der skal bygge bro mellem de akademiske institutioner og life science-industrien.

Hvad gør man, hvis man finder sig selv i en situation, hvor man kæmper om de samme talentfulde medarbejdere med den industri, som man lever af at servicere? For det hastigt voksende AlfaNordics vedkommende var svaret på dilemmaet oprettelsen af en lidt særlig form for graduate-program kaldet Pharma Academy. AlfaNordic er et konsulenthus, som udelukkende hjælper virksomheder inden for life science-området.

”Vi hjælper med problematikker inden for produktion, kvalitet og rådgivning i industrien både i Danmark og internationalt. Vi har eksempelvis farmaceuter og kemiingeniører ansat, som er inde at hjælpe i forskellige forløb i produktionen. Det går godt, men vi er selvfølgelig også mærket af den stagnation, man lige pludselig oplever blandt de store spillere i den danske medicinalindustri. Men det virker som om, at vi har fundet en niche, hvor der ikke er så mange spillere, og vi har nogle dygtige medarbejdere, der er fundamentet for den succes, vi har oplevet de sidste par år,” siger Frank Winther-Hinge.

Frank Winther-Hinge er en af seks funktionschefer i AlfaNordic og projektudvikler til AlfaNordics Pharma Academy. Han har næsten 20 års erfaring fra life science-industrien, inden han blev en del af AlfaNordic i 2013.

En række flaskehalse

Han er en af de 65 medarbejdere, som blandt andet har været med til at sikre, at konsulenthuset sidste år blev kåret som årets Gazelle-virksomhed i Danmark. Regnskabet for 2015 viser, at firmaets bruttofortjeneste fra 2014 til 2015 steg med 45 pct. til 49,74 mio. kr., mens bundlinjen steg med 63 pct. til 6,24 mio. kr. Regnskabet viser også, at personaleomkostningerne steg markant – med 43 pct. til 41,54 mio. kr.

Selskabet har ambitioner om fortsat vækst, og det kræver dygtige medarbejdere. Og selv om både Novo Nordisk og Lundbeck det seneste års tid har udmeldt fyringsrunder, så er der stadigvæk områder – især i produktionen – hvor der er mangel på akademikere. Novo Nordisk friholdte for eksempel netop produktionen fra fyringsrunden.

Frank Winther-Hinge hæfter sig desuden ved, at et af hovedpunkterne for det af regeringen nedsatte vækstteam for life science med Lundbeck-topchef Kåre Schultz som formand var at kigge på at sikre adgang til højt kvalificeret arbejdskraft.

Vækst-formand: "Vi har et godt momentum"

”Vi så for et par år siden, at der begyndte at være en række flaskehalse på ressourcesiden i medicinal- og medicoindustrien, og vi var faktisk i en situation, hvor vi kæmpede med virksomhederne om de samme konsulenter. Der mangler omkring 700 akademikere i life science-sektoren,” siger Frank Winther-Hinge.

Branchen skriger på arbejdskraft

Eftertragtede unge

Frank Winther-Hinge fortæller, at det kunne være spændende at kigge på at etablere sig i forskningsafdelingerne eller i administrationen, men i første ombæring er Pharma Academy hovedsageligt målrettet de akademiske jobbehov, som er relateret til produktionen.

”Vi vil gerne være med til at skabe en ressourcepulje, hvor vi hvert år klæder en gruppe unge, nyuddannede på branchefagligt, så de kan betydeligt mere, end når de lige kommer fra skolebænken. Målgruppen er farmaceuter, kemiingeniører og automatikteknologer med en universitetsgrad.”

Dilemmaet er ifølge funktionschefen, at når man eksempelvis kigger på kandidaterne fra de højere læreranstalter, så opleves det ofte, at de unge, der uddanner sig inden for medicinal- og medicobranschen, ryger ud i arbejdsløshed, fordi de mangler den praktiske erfaring.

”Vi har selv nogle unge mennesker ansat, som var arbejdsløse i et halvt år efter endt uddannelse. Det interessante er, at når vi får puttet GMP-viden (Good Manufacturing Practice, red.) i dem, så at sige, så bliver de hurtigt et aktiv for virksomheden, og kunderne er vilde med dem. De har en lyst og en evne til at absorbere viden, som gør, at de hurtigt kan formidle det,” siger han og fortsætter:

”Vi satte os derfor for at finde en model, hvor vi både fik flere unge akademikere ind i medicinal- og medicoindustrien, samtidig med at de bliver hos os i en periode, inden de evt. smutter videre. Resultatet blev Pharma Academy.”

Halveret målsætning

Uddannelsen er et samspil mellem life science industrien og institutionerne i Danmark (København Universitet, DTU og Københavns Erhvervs Akademi), og målet er at hjælpe branchen med at få flere veluddannede kandidater kombineret med høj praktisk erfaring. De unge skulle samtidig få et netværk i industrien, som er en kombination af specialister fra rådgiverbranchen, medicinal- og medicoindustrien og hinanden.

”Oprindeligt var målet at søsætte to klasser om året, et om foråret og et om efteråret. Vi kender kravene fra branchen, og konceptet med Pharma Academy skal være en succes for os og for virksomhederne. En opbremsning i markedet kunne betyde, at kandidaterne fra to klasser på Pharma Academy ikke fik den nødvendige læring, hvorfor vi til at starte med kun tilbyder et hold om året. Ligeledes vil vi sikre os, at børnesygdommene bliver rettet til hurtigt, inden næste hold begynder i 2017.”

Den første årgang hos Pharma Academy blev startet i oktober i år. Forløbet startede med 165 kandidater, som gennem screeningsamtaler og personlighedstest blev reduceret til ni særligt udvalgte.

Forløbet startede med en fire dages Boot Camp ved tidligere uddannelseschef fra Jægerkorpsen Preben Werther og hans følge af tre jægersoldater ved roret, og her blev kandidaterne testet i ledelse og teamarbejde og fik deres stresstærskel udfordret. Derefter blev de studerende kørt igennem en uges intensiv GMP-undervisning, afsluttende med en skriftlig eksamen. I løbet af de kommende to år skal de igennem yderligere otte undervisningsmoduler af hver en uges varighed i fagrelevante emner, før det hele bliver afsluttet med en hovedopgave.

Virksomhedssponsor

Uddannelsesforløbet udarbejdes i samarbejde med sponsorerne – som i dette tilfælde ifølge AlfaNordic er flere af de store spillere i den danske life science-industri.

”Den pågældende virksomhed betaler for det toårige uddannelsesforløb og har derefter kandidaten arbejdende i virksomheden. Efter det to-årige forløb ansættes kandidaten hos virksomheden. Vi sikrer, at kandidaten læres op i virksomhedens vigtige fagområder, samt at grundlæggende faglige principper bliver rygraden i kandidatens adfærd. Udvalgte medarbejdere vil være tilknyttet hver enkelt graduate som mentor, og de to mødes minimum hver 14. dag til en formel mentor/mentee samtale. Vi arbejder selv sammen med top-20 af de danske medicinal- og medico virksomheder, så vi har erfarne folk ude alle steder.”

Trods den store efterspørgsel fra branchen på kandidaterne fra Pharma Academy, håber AlfaNordic selv at kunne beholde tre af kandidaterne.

”Vi har for nyligt haft møde med en kunde, som ønsker at skrive kontrakt som sponsor til tre af vores egne kandidater på Pharma Academy, og dem må vi så i givet fald give afkald på, når de to år er gået. Vores kunder må have førsteprioritet.”

En ting er at initiativet kan give AlfaNordic en større pulje af unge medarbejdere til intern rekruttering. Det afgørende aspekt er dog, at firmaet også håber på, at akademiet kan være med til at sikre, at man får skabt et netværk kommende beslutningstagere ude i den industri, som man lever af at servicere.

”Vi forventer, at de unge, som vi er med til at uddanne her, bliver beslutningstagerne ude i branchen inden for de næste fem-ti år. Hvis de har fået en god opvækst hos os, så ved de forhåbentlig godt, hvem de skal ringe til, når de skal bruge konsulenter til den tid.”

[Ingeni rjobbenes forandring udfordrer uddannelserne](#)

[Specialiserede medarbejdere skaffes gennem netværk](#)

[Life science-industrien f r næppe en minister trods politisk momentum](#)